

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第67號

原告 徐立德

被告 忠泰保全股份有限公司

法定代理人 莊崎玉

訴訟代理人 詹明國

陳詩雄

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年2月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬玖仟貳佰貳拾肆元，及自民國一百一十二年四月七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹仟伍佰玖拾參元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之二十六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣陸萬零捌佰壹拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，此觀民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款與第7款自明。本件原告原起訴請求：被告應給付原告新臺幣（下同）30萬5,010元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息

（見本院卷一第8 頁），嗣多次變更追加，添加遭以制服費、福利金名目扣除之薪資金額，以及請求返還墊付之健檢費用，終於民國113 年2 月20日言詞辯論期日確認請求為：□被告應給付原告20萬7,353 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；□被告應補提繳2 萬4,306 元至原告設於勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶（下稱原告勞退專戶）（見本院卷二第51頁）。雖被告就制服費、福利金所扣除薪資與健檢費項目之追加予以爭執（見本院卷一第374 頁、第390 頁；本院卷二第51頁），然除就延長工時工資即加班費屬減縮應受判決事項之聲明，變更部分係針對原審理範圍勞退金因未必達得自請退休要件而改以請求提繳至其勞退專戶外，制服費、福利金遭扣除之薪資及返還墊付之健檢費用，薪資部分仍屬原告原請求之一部薪資差額，至健檢費用則因金額甚微且屬兩造間僱傭契約所生，又係原告於調解不成立後旋於本院審理中追加（見本院卷一第268 頁），堪認其請求之社會事實同一，主要爭點、證據資料均具共通性，尚無礙於被告防禦及訴訟終結，揆之首開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

（一）原告自108 年8 月10日起受僱於被告擔任保全人員至109 年10月31日離職（下稱系爭契約）。被告保全人員分有固定哨與機動哨，固定哨為指派至固定社區擔任保全人員以月薪計算，機動哨則係固定哨休假時負責代班以時薪計算。兩造於108 年8 月5 日面試之際，本約定原告為固定哨，每月上班24日、工時288 小時（相當每日12小時）、月薪最低3 萬1,000 元、第25日工資則為日薪1,400 元，並簽署面試協議記錄經新北市政府核備；惟被告最終僅安排其擔任機動哨派駐至三義新城社區、文藝中興廣明大廈社區，每日工時自上午6 時至下午6 時共12小時，且108 年8 月至同年12月期間以日薪1,400 元計、109 年1 月至同年10月以日薪1,450 元計

算發放薪資，則日薪制即為時薪制，當以時薪制計算其出勤日數與薪資，方屬妥適，且工資請求權消滅時效為5年，原告自有權提起本件訴訟。

(二)惟原告於受僱期間，被告實有下列薪資差額未獲給付：

1.就平日延長工時工資部分，依行政院公布108年、109年基本工資時薪各為150元、158元，則以每日工作10小時計算，108年及109年日薪分別為1,500元及1,580元，被告卻僅各以1,400元、1,450元計算，當應補發差額無誤。原告於108年8月至同年12月各工作10日、20日、21日、18日、21日共90日，109年1月至同年10月各工作21日、19日、22日、19日、21日、20日、21日、22日、20日、22日共207日，並因原告每日工時自上午6時至晚上6時共12小時，且以三義新城社區為例，住戶每日上午8時至晚上10時可隨時領取掛號郵件，其無任何自由支配之休息時間，被告猶仍以時薪116元、120元計算延長工時工資，自有短缺，是其108年8月至同年12月薪資及平日延長工時薪資共短少4萬9,680元（計算式：【1,500 + {1,500 ÷ 10 × 1.34} + {1,500 ÷ 10 × 1.67} - 1,400】× 90 = 49,680）、109年1月至同年10月薪資及平日延長工時工資共短少12萬5,028元（計算式：【1,580 + {1,580 ÷ 10 × 1.34} + {1,580 ÷ 10 × 1.67} - 1,450】× 207 = 125,028），共計17萬4,708元（計算式：49,680 + 125,028 = 174,708），故依勞動基準法第32條第2項、第32條之1規定請求之。

2.又原告於受僱期間之國定假日仍出勤工作，被告卻未加倍給付國定假日出勤薪資，且連續假期均應認定為國定假日，基於108年8月至同年12月、109年1月至同年10月各有國定假日4日（中秋節即108年9月15日、雙十節即108年10月11日至同年10月13日）、18日（元旦即109年1月1日、春節即109年1月25日至同年1月28日、二二八和平紀念日即109年2月29日至同年3月1日、清明節即109年4月3日至同年4月4日、勞動節即109年5月1日及同年5月3日、端午節即

109 年6 月25日及同年月28日、中秋節即109 年10月1 日及同年月4 日、雙十節即109 年10月9 日至同年月11日），就補班日亦應屬國定假日而合併計算，是原告108 年8 月至109 年10月國定假日薪資短少4 萬4,780 元（計算式：【1,500 + {1,500 ÷ 10× 1.34} + {1,500 ÷ 10× 1.67}】× 4 + 【1,580 + {1,580 ÷ 10× 1.34} + {1,580 ÷ 10× 1.67}】× 18=7,808 + 36,972=44,780），扣除已給付之1 萬4,500 元，被告依勞動基準法第39條規定，尚應給付國定假日薪資差額3 萬265 元（計算式：44,780—14,500=30,265）。

(三)加計上述平日薪資與延長工時、國定假日薪資與延長工時差額後，108 年8 月薪資共應1 萬9,520 元（工作10日），應提繳勞退金1,206 元；108 年9 月薪資共應4 萬992 元（3 萬9,040 元工作20日、同年月15日中秋節1,952 元），應提繳2,748 元；108 年10月薪資共應4 萬6,848 元（4 萬992 元工作21日、同年月11日至同年月13日雙十節5,856 元），應提繳3,036 元；108 年11月薪資共應3 萬5,136 元（工作18日），應提繳2,178 元；108 年12月薪資共應4 萬992 元（工作21日），應提繳2,520 元；109 年1 月薪資共應5 萬3,404 元（4 萬3,134 元工作21日、同年月1 日元旦及同年月25日至同年月28日春節1 萬270 元），應提繳3,828 元；109 年2 月薪資共應4 萬1,080 元（3 萬9,026 元工作19日、同年月29日二二八和平紀念日2,054 元），應提繳2,520 元；109 年3 月薪資共應4 萬7,242 元（4 萬5,188 元工作22日、同年月1 日二二八和平紀念日連續假日2,054 元），應提繳2,892 元；109 年4 月薪資共應4 萬3,134 元（3 萬9,026 元工作19日、同年月3 日至同年月4 日清明節4,108 元），應提繳2,892 元；109 年5 月薪資共應4 萬7,242 元（4 萬3,134 元工作21日、同年月1 日及同年月3 日勞動節4,108 元），應提繳3,036 元；109 年6 月薪資共應4 萬5,188 元（4 萬1,080 元工作20日、同年月25日及同年月28日

端午節4,108 元），應提繳3,036 元；109 年7 月薪資共應4 萬3,134 元（工作21日），應提繳2,634 元；109 年8 月薪資共應4 萬5,188 元（工作22日），應提繳2,748 元；109 年9 月薪資共應4 萬1,080 元（工作20日），應提繳2,520 元；109 年10月薪資共應4 萬7,242 元（3 萬6,972 元工作18日、同年月1 日與同年月4 日中秋節及同年月9 日至同年月11日雙十節1 萬4,378 元），應提繳3,180 元。是被告於其僱傭期間本應提繳共4 萬954 元，卻於108 年、109 年各提繳3,130 元及1 萬3,518 元，共計1 萬6,648 元（計算式：3,130 + 13,518=16,648），使原告勞退金短少2 萬4,306 元（計算式：40,954—16,648=24,306），應得依勞退金條例第31條第1 項規定予以請求。又原告未達得自請退休之要件，是被告應提繳勞退金至原告勞退專戶方生回復原狀之效果，故雖曾於112 年6 月8 日獲被告匯予9,289 元，仍不減少被告提繳勞退金金額之義務。

(四)另公司制服費本為被告勞務成本，不應由原告負擔，被告卻未曾與原告協商，各於其108 年8 月、同年9 月薪資中逕自扣除制服費600 元、330 元，共930 元，顯與勞動部（前為行政院勞工委員會）89年10月16日（89）台勞資二字第0043550 號函文意旨相違，其應得請求被告給付遭以制服費名義扣除之薪資930 元。又原告月薪既未逾3 萬元，被告卻按月從中扣除200 元作為員工福利金，已逾職工福利金條例第2 條第1 項第3 款「自月薪扣0.5%作為福利金」法律規定；雖其曾簽署上載同意每月代繳200 元作為福利金之忠泰保全約聘人員福利制度文件，然此為定型化契約且對保全員不利，故原告得依勞動基準法第22條第2 項、職工福利金條例第2 條第1 項第3 款規定請求被告返還108 年8 月至109 年10月每月多扣50元員工福利金而為給付薪資之750 元（計算式：50× 15=750 ）。又因被告要求新進保全人員應行健康檢查並先行墊付健檢費用700 元，待工作滿半年再返還健檢費用，被告已至新北市板橋區中英醫院健康檢查並將繳費收據交

予主管即課長蕭靜雯，惟直至其離職時全未收受返還之健檢費用，原告亦得依被告108年3月22日忠總字第1080322001號函文約定（下稱被告0322函），請求被告返還700元。

(五)綜上，爰各依前開各項目之請求權基礎，提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付原告20萬7,353元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應補提繳2萬4,306元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶；(三)請職權准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告所述固定哨為月薪制、機動哨為時薪制云云實有誤會，查其於108年8月5日以日班機動保全職務進行面試，因具約1年保全工作經驗符合聘用要求，面試主管蕭靜雯當日遂與原告就工作內容、薪資、休假、福利等進行約定，即原告適用月薪制於次月10日付款（如遇假日則順延1日），日薪1,400元，僅因機動哨按實際需求決定每月工作日數且依出勤日數核算工資，基於原告到職時祇有2個案場可供排班，其平均月出勤20日（工作日數約18日至21日、例假日與未出勤日數約8日至10日），每日工作起迄時間為上午6時至晚上6時，因連續工作4小時至少休息30分而有休息時間1小時（工作遇有連續性或緊急性者《如郵件包裹收發》則另行調配），正常工時僅10小時，故延長工時與正常工時加計後每日實際工時為11小時；雖三義新城社區住戶可於每日上午8時至晚上10時間領取掛號及包裹，然被告復派有總幹事及另名保全人員服務，同事間亦可互相支援，全無原告所陳每日實際工作12小時之情事。又保全人員業經核定公告為適用勞動基準法第84條之1規定之工作，每日工時12小時（但休息1小時）均含延長工時及休息時間，即每日有延長工時工資，且月薪制下時薪乃涵蓋休息日、例假日在內整個月份日數，與時薪制僅以實際工時計算有別，為免薪資計算複雜，故以月出勤日數乘以月薪制下之日薪（含平日延時工資、休假日及例假日工資）計算，則108年、109年約定日薪為1,

400 元（計算式： $=123.54 \times 10 + 123.54 \times 1 \times 4/3$ ）、1,450 元（計算式： $=127.94 \times 10 + 127.94 \times 1 \times 4/3$ ），正常工時時薪各為123.53元、127.94元，加班費時薪各為164.72元、170.59元，均高於法定基本月薪換算所得時薪96.25元（計算式： $=23,100 \div 30 \div 8$ ）、99.17 元（計算式： $=23,800 \div 30 \div 8$ ），原告既經主管機關核備並適用月薪制，且其繼續受僱長達數月之客觀舉動、又曾在他間保全公司擔任保全，主觀上當悉此情，要無資訊不對稱之情事，自不得改以時薪制計算請求108 年至109 年度薪資差額及延長工時差額。

(二)至國定假日出勤工資部分，原告108 年期間未於國定假日出勤，109 年期間則有10日國定假日出勤（即109 年1 月1 日、同年月25日至同年月27日、同年4 月3 日至同年月4 日、同年5 月1 日、同年6 月25日、同年10月1 日與同年月10日），則以兩造間約定109 年日薪1,450 元計算，原告109 年國定假日出勤工資共1 萬4,500 元（計算式： $1,450 \times 10 = 14,500$ ），原告竟將排休及未出勤日數列入薪資計算，實有可議之處，況被告於112 年6 月8 日已匯付原告國定假日出勤工資1 萬4,500 元至原告台北富邦商業銀行股份有限公司（下稱台北富邦銀行）石牌分行帳戶（下稱原告帳戶），是原告此部分請求，自屬無由。

(三)另關於勞退金差額部分，經計算原告所得薪資後，本應如附表二被告抗辯應提繳月工資欄所示金額作為勞退金提繳比例之基礎，計算後應提繳勞退金共2 萬5,937 元，卻僅提繳如附表二原提繳月工資/ 勞退金欄所示金額共1 萬6,648 元勞退金，是伊確應補差額9,289 元（計算式： $25,937 - 16,648 = 9,289$ ），然早於112 年6 月8 日即匯至原告帳戶；復因勞保局於112 年6 月16日查核包含原告在內等6 名勞工提撥勞退金，於112 年7 月31日發函被告於112 年7 月補收短計勞退金，被告亦於同年月13日補提繳差額2,580 元。再原告係以錯誤天數及日薪計算月薪，並據以認定各月投保薪資及

01 計算勞退金差額，於法無憑。

02 (四)原告知悉並同意被告每月自薪資中代扣200 元加入職工福利
03 委員會成為會員，況以15個月平均薪資2 萬8,102 元乘以0.
04 5%為140.51元，並未逾200 元，應毋庸退款。又原告於應聘
05 日、000 年0 月間領取共3 件保全服且同意被告扣款930 元
06 ，制服費也係兩造可自行約定扣款項目，勞動部（89）台勞
07 資二字第0043550 號函釋僅就保證勞工服務忠誠或服務年限
08 違約保證金認定無效而與制服費無關，原告自不得請求退還
09 。再被告於109 年1 月14日啟動員工體檢費請領程序，原告
10 業已領取並簽收單據，自無未退還健檢費用之情。參之新北
11 市政府勞工局勞動檢查後，祇針對國定假日出勤工資延遲給
12 付與定期書面通知特別休假日數與工資數額為裁罰，顯見其
13 餘項目均未違反勞動基準法規定，原告請求並無理由。末如
14 原告部分請求有理由，伊前於112 年6 月8 日匯予原告9,28
15 9 元若不解免勞退金差額、福利金等各項目之給付義務，則
16 原告就該9,289 元自屬不當得利應予返還，伊並以此為抵銷
17 抗辯，當應扣除等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回
18 ；2.如受不利判決，請准宣告免為假執行。

19 三、首查，兩造於108 年8 月5 日面試後本約定月薪制，自同年
20 月10日起至109 年10月31日止成立系爭契約，派駐至三義新
21 城社區、文藝中興廣明大廈社區任保全人員，每工作日起迄
22 時間為12小時，並經新北市政府依勞動基準法第84條之1 同
23 意核備，且原告實際工作日數、勞保月提繳工資與勞退金金
24 額，均如附表一各編號所屬月份欄，附表二各編號原提繳月
25 工資/ 勞退金欄所示日數、金額；嗣被告已依勞保局就原月
26 工資總額計算方式補提繳勞退金2,580 元至原告勞退專戶，
27 另於102 年6 月8 日匯款1 萬4,500 元、9,289 元至原告帳
28 戶等事實，為兩造所不爭（見本院卷一第118 頁、第242 頁
29 至第244 頁、第376 頁），且有原告斯時服務證、文藝中興
30 廣明大廈通告、員工薪資表、保全人員值勤輪值表、原告勞
31 就保歷史投保明細、勞保給付明細、健保歷史投保明細、勞

01 保局112 年3 月21日保退五字第11213084930 號函暨原告勞
02 退專戶明細、忠泰保全約聘人員面試協議記錄、聘僱員工約
03 定同意書、福利制度、僱傭期間之保管使用交接（簽認）單
04 、新北市政府108 年9 月9 日新北府勞資字第1081579829號
05 函、保全人員工作約定書、在職期間薪資明細表、被保險人
06 投保資料明細、勞保局112 年9 月19日保退二字第00000000
07 650 號函暨兩造原申報與應申報勞工退休金月提繳工資差額
08 明細表、本院公務電話紀錄、約聘人員履歷表、交易明細結
09 果、勞保局112 年7 月31日保退二字第11210180761 號函、
10 勞退金繳款單、勞退金計算名冊一雇主提繳，及台北富邦銀
11 行石牌分行112 年12月13日北富銀石牌字第1120000026號函
12 暨交易明細等附卷可稽（見本院卷一第20頁至第24頁、第32
13 頁至第48頁、第64頁至第69頁、第82頁至第87頁、第96頁至
14 第114 頁、第124 頁至第198 頁、第216 頁至第218 頁、第
15 222 頁、第276 頁至第278 頁、第310 頁至第325 頁、第33
16 4 頁、第460 頁、第468 頁至第470 頁、第476 頁至第484
17 頁、第556 頁至第558 頁），是此部分事實，首堪認定。

18 四、得心證之理由：

19 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
20 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
21 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
22 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
23 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
24 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
25 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

26 (二)兩造所為薪資內容之約定，應完全回歸月薪制，不應以法定
27 時薪基本工資為斷，抑或以日薪1,400 元、1,450 元為論：

28 1.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之
29 辭句，民法第98條固有明文。所謂解釋意思表示，應探求當
30 事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，所謂探求真意，應從
31 該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性

客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義（最高法院109 年度台上字第38號、111 年度台上字第220 號判決要旨參照）。惟契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解。

2.兩造均不否認最初係約定「月薪制」，僅就嗣有無合意更改為時薪制一事有所爭執，誠如上述。遍觀現有卷內證據資料，未見有固定哨即等同適用月薪制、機動哨即相當於適用日薪制等明文規定，則勞雇雙方本得依雙方各自需求協商後進行約定（如勞工為求兼顧多樣工作餬口而欲以時薪制計算；雇主為免適用時薪制因實際工時過長而使薪資、勞退金提繳等高於月薪制計算等遂欲採用月薪制等），月薪制或日薪制、固定哨與機動哨之間，本應脫勾處理而非等同視之，至為明確。又兩造既約定採取月薪制，並經被告依勞動基準法第84條之1 向新北市政府核備在案，新北市政府108 年9 月9 日新北府勞資字第1081579829號函說明□更具體臚列按月繼承之計算方式（見本院卷一第194 頁至第196 頁）；被告在面試協議記錄上復勾選：「保全員薪資：（月上24天，288H）」，並在「大月第25天上班薪資補貼：（月上24天，288H）」處勾選「1,400/日」等選項（見本院卷一第124 頁），別無刪除任何電腦繕打列印之字眼，揆之前開規定及要旨，足見係以月薪制為約定無訛，則無論被告有無足夠給予原告提供24日勞務之案場，均應給予固定計算之月薪，不得改以實際工作日數為時薪制之計算，亦非以月薪制回推時薪計算後再將未排班日、休息日或例假日摒除於工資給付乙節棄置不論，抑或以「大月第25日上班薪資補貼1,400/日」逕謂係實際薪資計算方式，自不待言。該面試協議記錄上固未就月薪金額予以任何勾選，但參該等少自3 萬1,000 元、多至3 萬5,500 元等固定選項，也未刻意刪除原擬定之電腦印刷字眼，當至少以月薪3 萬1,000 元、第25日工作日1,400 元為

月薪計算標準，要無疑問。

3.被告雖抗辯係斯時面試主管便宜行事、已告知無法提供每月工作日24日職缺，需依實際需求決定每月工作日數云云（見本院卷一第378 頁、第398 頁、第542 頁），並提出勞動基準法第84條之1 保全員基本工資試算表、新北市保全商業同業公會108 年1 月11日銘保字第108003號函暨保全人員基本工資試算表，及新北市政府勞動檢查處108 年12月11日新北檢申字第1084286363號函暨109 年度適用勞動基準法第84條之1 保全人員基本工資試算表（見本院卷一202 頁至第212 頁），固欲為伊計算方式尚屬正確之答辯。但暫不問本院並不受任何行政機關之拘束，且該附表實以明確就工作日、休息或例假日約定為前提，與被告所排每月工作日浮動不一之情形大相逕庭，礙難為有利於被告之認定外，被告也未就所謂實際口頭約定與書面文字不同之情形舉證以實其說，況依被告提出依勞動基準法第84條之1 核備之新北市政府108 年9 月9 日新北府勞資字第1081579829號函（見本院卷一第194 頁至第196 頁），亦載若勞雇雙方係採用按月計酬工作，「約定正常工作時間」若超過法定正常工時者，基本工資應按逾目前月平均法定正常工時174 小時增加之工作時間比例遞增在卷，別無於約定月薪制後又改以實際工作日計算之文義，是伊此部分所辯，礙難憑採。

4.至原告雖主張兩造嗣口頭變更其工作內容與薪資計算方式為機動哨、日薪制（時薪制）云云（見本院卷一第248 頁、第340 頁），並提出訴外人即斯時同社區保全人員閻鐵錚（按：原告誤載為「劉鐵錚」，見本院卷一第252 頁、第268 頁、第344 頁）、許品洋等載有不同薪資品項之薪資單為佐（見本院卷一第272 頁至第244 頁、第280 頁）。惟就該口頭變更月薪制為時薪制之主張始終為被告否認（見本院卷一第396 頁），閻鐵錚、許品洋等人薪資單，基於債之相對性，最多祇得證明渠各與被告間之薪資結構約定，與兩造間約定內容要屬二事，衡以固定哨或機動哨、月薪制與時薪制本應

01 脫勾處理而非劃上等號，業經本院說明如上，是其此部分所
02 提證物，猶不足為有利之認定，併予指明。

03 (三)原告請求平日與國定假日之正常工時與延長工時部分，其中
04 5 萬8,894 元應屬有理：

05 1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另
06 有約定者，不在此限；雇主延長勞工工作時間者，其延長工
07 作時間之工資，延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小
08 時工資額加給1/3 以上；再延長工作時間在2 小時以內者，
09 按平日每小時工資額加給2/3 以上內政部所定應放假之紀念
10 日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應
11 休假；第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第
12 38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工
13 同意於休假日工作者，工資應加倍發給，此觀勞動基準法第
14 22條第2 項、第24條第1 項第1 款、第2 款、第37條第1 項
15 、第39條自明。又經中央主管機關核定公告之監督、管理人員
16 或責任制專業人員，監視性或間歇性之工作，其他性質特
17 殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休
18 假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條
19 、第32條、第36條、第37條、第47條規定之限制，同觀勞動
20 基準法第84條之1 第1 項亦悉。再依勞動部所訂保全業之保
21 全人員工作時間審核參考指引第4 點第1 款及第2 款規定，
22 保全業之一般保全人員每日正常工作時間不得超過10小時，
23 連同延長工作時間，每日不得超過12小時，每月正常工作時
24 間上限為240 小時，每月延長工作時間上限為48小時，每月
25 總工作時間上限為288 小時。復勞工繼續工作4 小時，至少
26 應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急
27 性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間，勞動基
28 準法第35條亦有明文。

29 2.查兩造係約定月薪制，且依勞動基準法第84條之1 經主管機
30 關核備乙情，業經本院認定如上，並有兩造間工作約定書約
31 定明確（見本院卷第198 頁），是其等自有依前開勞動部所

訂指引每日正常工作時間為10小時、每月正常工時上限為24
0 小時之適用無誤。再勞動基準法第35條規定，同經兩造所
簽108 年8 月5 日保全人員工作約定書第4 條明示在案（見
本院卷一第198 頁）；原告亦不否認知悉兩造間工作約定書
約有：繼續工作4 小時即給予30分鐘休息，若實行輪班制或
工作有連續性者，則另行調配休息時間，三義新城社區也確
實設有總幹事等內容（見本院卷一第352 頁；本院卷二第54
頁），足謂被告抗辯工作時間中各30分、30分，共計1 小時
為休息時間乙節，應符常情。原告僅泛稱對如何另行調配休
息時間毫不知情、被告未予告知而容任其做滿12小時云云，
並提出三義新城社區管委會掛號信件招領通知單（見本院卷
一第282 頁至第284 頁），欲為其每日均有2 小時延長工時
毫無休息之主張。惟姑不論該掛號郵件招領通知單上未載使
用日期，原告所提書寫版本亦非其受僱期間，是否為原告僱
傭期間適用版本尚非無疑外，該通知單上所載僅係泛指可得
領取時間，基於管理員因事或休息時間暫時離去不予提供包
裹領取等情形所在多有，佐之被告保管、使用交接（簽認）
單所示（見本院卷一第130 頁、第134 頁、第138 頁、第14
2 頁、第146 頁、第150 頁、第154 頁、第158 頁、第162
頁、第166 頁、第170 頁、第174 頁、第178 頁、第180 頁
至第182 頁、第184 頁至第186 頁、第190 頁），三義新城
社區確設有總幹事、甲乙二哨，更有調配休息時間之可能性
，礙難推翻前揭已認定之心證。據此，原告每工作日應均延
長工時1 小時，每月延長工時共24小時，應可是認。至被告
所為計算方式，因係採實際工作日方計算薪資，與月薪制應
固定給予該等金額之情形相違，已由本院詳予論述說明如上
，是伊此部分抗辯，亦難憑採。

3. 勞動部公布自108 年1 月1 日起月基本工資為2 萬3,100 元
、109 年1 月1 日起月基本工資為2 萬3,800 元，且係以每
日正常工時8 小時計算而來；兩造既約定原告每日正常工時
10日，則依前開說明，原告108 年間每月基本工資加計延長

01 工時工資應為3 萬2,533 元（計算式： $23,100 + \left[\frac{23,100}{30 \div 8} \right] \times [240 - 174] + \left[\frac{23,100}{30 \div 8} \right] \times \frac{4}{3} \times$
02 $24 \div 32,533$ ，元以下均四捨五入），109 年間每月基本工資
03 加計延長工時工資應為3 萬3,518 元（計算式： $23,800 + \left[\frac{23,800}{30 \div 8} \right] \times [240 - 174] + \left[\frac{23,800}{30 \div 8} \right]$
04 $\times \frac{4}{3} \times 24 \div 33,518$ ）。

07 4.關於108 年延長工時工資與國定假日延長工時工資部分：

08 ①因兩造係自108 年8 月10日起方成立系爭契約，原告108 年
09 8 月受僱期間為22日，故以比例計算，其應可獲得2 萬3,08
10 8 元（計算式： $32,533 \div \frac{22}{31} \div 23,088$ ），扣除被告已支
11 付之1 萬4,000 元，尚可請求9,088 元，但因原告就本月僅
12 請求5,520 元，依處分權主義本院應受此主張之拘束，故其
13 請求被告給付5,520 元，應屬有理。

14 ②就108 年9 月至同年12月部分，依前列記載，每月應給予月
15 薪均為3 萬2,533 元。原告雖主張其於108 年9 月15日，同
16 年10月11日至同年月00日出勤，各為中秋節連假、國慶日連
17 假，應全計算國定假日工資云云，惟其此等主張顯與勞動基
18 準法第37條規定相違，應僅以國定假日為限，原告於當年中
19 秋節108 年9 月13日、國慶日同年10月10日均未排班工作，
20 至部分調整放假108 年10月11日部分業於同年月5 日調整上
21 班乙情，業由行政人事行政總處公告在案，是原告主張工作
22 日均非國定假日，其請求應依勞動基準法第39條規定加倍發
23 給工資，自屬無據。

24 5.關於109 年延長工時工資與國定假日延長工時工資部分：依
25 上開記載，原則上每月應給予3 萬3,518 元。又原告於109
26 年1 月1 日開國紀念日、同年月27日春節與同年月28日補放
27 假期間、同年4 月3 日補放假、同年4 月4 日兒童節及民族
28 掃墓節、同年5 月1 日勞動節、同年6 月25日端午節、同年
29 10月1 日中秋節、同年10月9 日國慶日補放假與同年月10日
30 國慶日均排班工作，且無調整放假之情形，故應加倍發給工
31 資如附表一編號6 、9 、10、11、15所示；至其餘原告主張

日期，或非國定假日，抑或是調整上班日甚或並無出勤紀錄等情形，故其餘部分則屬無由，應堪認定。

6.承上，本件被告共應給付原告薪資7萬3,324元，另伊尚於109年1月加發108年績效獎金1,000元，故兩造間僱傭期間被告應給付之薪資金額共為7萬4,324元。兩造均不爭執被告已於訴訟繫屬中給付1萬4,500元，且為便利認定與說明，一併與被告業已扣除在內之制服費930元（但僅其中600元已由兩造約定為原告支出，故後將加回330元，詳如(五)所述）扣除後，原告尚得請求被告給付5萬8,894元（計算式：74,324—14,500—930=58,894），洵堪認定。

(四)勞退金差額提繳部分，被告應僅需提繳1,593元至原告勞退專戶即足：

1.按雇主應為適用勞退金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞退金條例第6條第1項、第14條第1項各有明文。但於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年內調整勞退金之提繳率，以2次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第1位為限。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效，勞退金條例第15條第1項、第2項同有明文。又依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，勞退金條例施行細則第15條第1項、第2項亦有明定。另勞工年年滿60歲，得依下列規定之方式請領退休金：(一)工作年資滿15年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金；(二)工作年資未滿15年者，請領一次退

01 休金；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，
02 致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退金條
03 例第24條第1項、第31條第1項各有明文。

04 2.原告自108年8月10日起至109年10月31日止受僱於被告，
05 揆之前揭規定，被告自應按月提繳勞退金至原告勞退專戶；
06 復兩造未就合算勞退金月提繳工資級距之工資範疇予以爭執
07 ，揆諸前揭規定，被告本應依附表二本院認定應提繳月工資
08 / 勞退金欄所示金額，為原告為申報該月提繳工資級距及提
09 繳勞退金至原告勞退金專戶，卻祇為如附表二原提繳月工資
10 / 勞退金欄位所示金額為申報及提繳，尚有差額1萬3,462
11 元。惟被告已於112年6月8日給付9,289元予原告，並依
12 勞保局要求提繳2,580元至原告勞退專戶乙情，業如上述，
13 並因原告為00年0月00日生，業經原告自述在案，並有原告
14 勞退專戶明細在卷足考（見本院卷二第54頁；本院卷一第82
15 頁至第87頁），於言詞辯論終結前早已滿60歲，當得提領勞
16 退專戶款項，是被告給付9,289元部分同生部分清償之效力
17 ，則就該等金額均已扣除後，原告請求被告再提繳1,593元
18 至原告勞退專戶乙情（計算式：13,462－9,289－2,580＝
19 1,593），應屬有理，其餘部分則屬無由。

20 (五)以制服費、福利金名目扣除而未給付之薪資差額、健檢費用
21 返還等請求項目，應僅得請求330元：

22 1.遭以制服費名目330元部分之薪資應予給付，其餘600元則
23 否：

24 ①查勞工本於經濟上從屬性、組織上從屬性，除非勞雇間於僱
25 傭契約中已有相當約定，否則原則上並無自備生財工具之必
26 要；而制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務
27 之場所或提供勞務之當時所為必要行為，其或為工作安全目
28 的，或為勞動紀律之需要，費用應為勞務成本或職工福利之
29 一部分，是誠如上述，若無相當約定，當屬雇主成本之一甚
30 明。

31 ②據原告簽署之個人裝備卡所載文字（見本院卷一第462頁）

，堪認兩造就600 元制服費用業已合意由原告負擔，惟剩餘330 元部分未見有何兩造約定再由原告負擔之證明，自應由被告負擔，是被告扣除330 元部分，應屬無據，原告應得請求被告給付330 元薪資差額。

2.福利金部分業經兩造約定明確，原告不得請求給付遭以福利金名目扣除之750 元薪資差額：

①據被告約聘人員福利制度文件（見本院卷一第128 頁），兩造已約定每月自原告薪資中代扣代繳200 元至職工福利委員會成為會員，並提供包含婚事禮金、生日禮金、慰問金、員工住院慰問金、生產慰問金、奠儀、傷殘慰問金與因職業傷害傷殘住院3 個月以上之福利事項，是被告顯係因兩造約定而於系爭契約存續期間每月自原告薪資中扣除200 元福利金，彰彰甚明。

②原告雖主張應依職工福利金條例第2 條第1 項第3 款僅能扣除0.5%，且福利制度係定型化契約對保全員不利云云（見本院卷一第266 頁），惟其指摘者盡屬同文件上員工請假規則中事假、病假等規定，要與福利金制度內容無涉；至職工福利金條例第2 條第1 項規定更乏何逾越該比例即無效之規定，況其每月得請求薪資幾乎均高於3 萬元以上，業經本院認定如前，也與原告主張事實不合，是其此部分請求，要不足採。

3.健檢費用700 元，應屬無由：

兩造均不否認原告曾為健康檢查先行墊付700 元，且依被告0322函文所示，於到職滿半年後即可核退無疑（見本院卷一第288 頁）。惟據被告所提雜項開支申請單（見本院卷一第466 頁），明確記載109 年1 月14日經蕭靜雯以體檢費用補貼申請700 元，原告則在下方空白處簽名在案，同為原告不否認乃其親自簽名一事（見本院卷一第524 頁），堪認健檢費用應由原告領取完畢，否則諒無於上簽名之必要。原告空稱係因蕭靜雯表示要先行簽名方能領取、實際領取再於員工簽收欄二度簽名為主張（見本院卷一第524 頁、第541 頁）

，並未提出任何證據，孰難採信，是此部分請求，礙難採認。

(六)據上，被告尚應給付平日及國定假日之正常工時與延長工時5萬8,894元、遭部分制服費名目扣除330元，共5萬9,224元（計算式：58,894+330=59,224）；另提繳1,593元至原告勞退專戶，堪以認定。

(七)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203條及第233條第1項各有明文。復勞動基準法第23條第1項、勞動基準法施行細則第9條規定，工資之給付除當事人有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。本件被告應給付原告上開金額，已如前述，並因屬有確定期限之給付，應最終全自終止系爭契約翌日起即負遲延責任。原告主張利息自起訴狀繕本送達翌日起算，又該書狀係於112年4月6日送達被告公司登記址且由受僱人收受一情，有本院送達回證可資佐證（見本院卷甲第33頁），揆諸前揭規定，本件原告主張被告上開應給付之金額，自112年4月7日起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有據。被告雖抗辯遭制服費名義扣除金額應自民事準備狀繕本送達翌日起算利息（見本院卷二第52頁），然因原告係已勞動基準法第22條第2項規定請求該部分積欠工資，參之前揭規定，當自系爭契約終止時即應負清償責任無誤，是原告同請求自起訴狀繕本送達翌日起算利息，尚屬有據。

五、綜上所述，兩造既約定月薪制，無論被告有無足夠案場予原告提供勞務，並不影響原告得請求每月固定薪資之權利，是尚有部分平日與國定假日正常工時與延長工時工資、扣除相當於330元制服費之薪資，以及未足額提繳之勞退金應給付予原告。從而，原告依勞動基準法第32條第2項、第32條之1、第39條、第22條第2項，勞退金條例第31條第1項規定

，請求：(一)被告應給付原告5 萬9,224 元，及自112 年4 月7 日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應提繳1,593 元至原告勞退專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 3 月 29 日

勞動法庭 法 官 黃鈺純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 3 月 29 日

書記官 李心怡

附表一（日期：民國/幣別：新臺幣）

編號	所屬月份	原告主張	被告答辯	本院認定			
				計算式與金額	備註	扣除金額	應給付金額
1	108 年 8 月 (工作日數 10日)	(1,500 元 + {1,500 元 ÷ 10時 × 1.34} + {1,500 元 ÷ 10時 × 1.67} - 1,400 元) × 10天 = 5,520 元。	0 元	23,100 元 + {23,100 元 ÷ 30天 ÷ 8 時} × (240 時 - 174 時) + {23,100 元 ÷ 30天 ÷ 8 時} × 4/3 × 24 時 = 32,533 元。 依在職日數比例計算為 23,088 元		14,000 元	5,520 元 (原應給付 9,088 元，但以原告請求範圍為限)
2	108 年 9 月 (工作日數 20日)	(1,500 元 + {1,500 元 ÷ 10時 × 1.34} + {1,500 元 ÷ 10時 × 1.67} - 1,400 元) × 20天 + (1,500 元 + {1,500 元 ÷ 10時 × 1.34} + {1,500 元 ÷ 10時 × 1.67}) × 1 = 11,040 元 + 1,952 元 = 12,992 元。	0 元	23,100 元 + {23,100 元 ÷ 30天 ÷ 8 時} × (240 時 - 174 時) + {23,100 元 ÷ 30天 ÷ 8 時} × 4/3 × 24 時 = 32,533 元		28,000 元	4,533 元

(續上頁)

01

3	108年10月 (工作日數 21日)	$(1,500 \text{ 元} + \{1,500 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,500 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\} - 1,400 \text{ 元}) \times 21 \text{ 天} + (1,500 \text{ 元} + \{1,500 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,500 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\}) \times 3 = 11,592 \text{ 元} + 5,856 \text{ 元} = 17,448 \text{ 元}。$	0 元	$23,100 \text{ 元} + \{23,100 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times (240 \text{ 時} - 174 \text{ 時}) + \{23,100 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times 4/3 \times 24 \text{ 時} \approx 32,533 \text{ 元}$		29,815元	2,718元
4	108年11月 (工作日數 18日)	$(1,500 \text{ 元} + \{1,500 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,500 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\} - 1,400 \text{ 元}) \times 18 \text{ 天} = 9,936 \text{ 元}。$	0 元	$23,100 \text{ 元} + \{23,100 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times (240 \text{ 時} - 174 \text{ 時}) + \{23,100 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times 4/3 \times 24 \text{ 時} \approx 32,533 \text{ 元}$		25,680元	6,853元
5	108年12月 (工作日數 21日)	$(1,500 \text{ 元} + \{1,500 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,500 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\} - 1,400 \text{ 元}) \times 21 \text{ 天} = 11,592 \text{ 元}。$	0 元	$23,100 \text{ 元} + \{23,100 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times (240 \text{ 時} - 174 \text{ 時}) + \{23,100 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times 4/3 \times 24 \text{ 時} \approx 32,533 \text{ 元}$		30,100元	2,433元
6	109年1月 (工作日數 21日)	$(1,580 \text{ 元} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\} - 1,450 \text{ 元}) \times 21 \text{ 天} + (1,580 \text{ 元} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\}) \times 5 \text{ 天} = 12,684 \text{ 元} + 10,270 \text{ 元} = 22,954 \text{ 元}。$	$1,450 \text{ 元} \times 4 \text{ 天} = 5,800 \text{ 元}$	$23,800 \text{ 元} + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times (240 \text{ 時} - 174 \text{ 時}) + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times 4/3 \times 24 \text{ 時} + (23,800 \text{ 元} + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times \{240 \text{ 時} - 174 \text{ 時}\}) \div 30 + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times 4/3 \times 3 \approx 36,949 \text{ 元}。36,949 + 1,000 = 37,949$	109年1月1日中華民國開國紀念日、109年1月27日春節、109年1月28日補放假。 另1,000元係被告加發之108年度績效獎金(見本院卷二第33頁)，故仍予加計。	31,450元	6,499元
7	109年2月 (工作日數 19日)	$(1,580 \text{ 元} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\} - 1,450 \text{ 元}) \times 19 \text{ 天} + (1,580 \text{ 元} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\}) \times 1 \text{ 天} = 11,476 \text{ 元} + 2,054 \text{ 元} = 13,530 \text{ 元}。$	0 元	$23,800 \text{ 元} + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times (240 \text{ 時} - 174 \text{ 時}) + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times 4/3 \times 24 \text{ 時} \approx 33,518 \text{ 元}$		27,550元	5,968元
8	109年3月 (工作日數 22日)	$(1,580 \text{ 元} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\} - 1,450 \text{ 元}) \times 22 \text{ 天} + (1,580 \text{ 元} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,580 \text{ 元} \div$	0 元	$23,800 \text{ 元} + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times (240 \text{ 時} - 174 \text{ 時}) + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times 4/3 \times 24 \text{ 時} \approx 33,518 \text{ 元}$		31,900元	1,618元

(續上頁)

01

		$10 \text{ 時} \times 1.67 \} \times 1 \text{ 天} = 13,288 \text{ 元} + 2,054 \text{ 元} = 15,342 \text{ 元}。$					
9	109 年 4 月 (工作日數 19日)	$(1,580 \text{ 元} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\} - 1,450 \text{ 元}) \times 19 \text{ 天} + (1,580 \text{ 元} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\}) \times 2 \text{ 天} = 11,476 \text{ 元} + 4,108 \text{ 元} = 15,584 \text{ 元}。$	$1,450 \text{ 元} \times 2 \text{ 天} = 2,900 \text{ 元}$	$23,800 \text{ 元} + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times (240 \text{ 時} - 174 \text{ 時}) + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times 4/3 \times 24 \text{ 時} + (23,800 \text{ 元} + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times \{240 \text{ 時} - 174 \text{ 時}\}) \div 30 + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times 4/3 \times 2 \text{ 天} = 35,805 \text{ 元}$	109年4月2日兒童節及民族掃墓節， 109年4月3日補放假	27,550元	8,255元
10	109 年 5 月 (工作日數 21日)	$(1,580 \text{ 元} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\} - 1,450 \text{ 元}) \times 21 \text{ 天} + (1,580 \text{ 元} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\}) \times 2 \text{ 天} = 12,684 \text{ 元} + 4,108 \text{ 元} = 16,792 \text{ 元}。$	$1,450 \text{ 元} \times 1 \text{ 天} = 1,450 \text{ 元}$	$23,800 \text{ 元} + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times (240 \text{ 時} - 174 \text{ 時}) + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times 4/3 \times 24 \text{ 時} + (23,800 \text{ 元} + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times \{240 \text{ 時} - 174 \text{ 時}\}) \div 30 + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times 4/3 \times 1 \text{ 天} = 34,662 \text{ 元}$	109年5月1日勞動節	30,450元	4,212元
11	109 年 6 月 (工作日數 20日)	$(1,580 \text{ 元} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\} - 1,450 \text{ 元}) \times 20 \text{ 天} + (1,580 \text{ 元} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\}) \times 2 \text{ 天} = 12,080 \text{ 元} + 4,108 \text{ 元} = 16,188 \text{ 元}。$	$1,450 \text{ 元} \times 1 \text{ 天} = 1,450 \text{ 元}$	$23,800 \text{ 元} + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times (240 \text{ 時} - 174 \text{ 時}) + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times 4/3 \times 24 \text{ 時} + (23,800 \text{ 元} + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times \{240 \text{ 時} - 174 \text{ 時}\}) \div 30 + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times 4/3 \times 1 \text{ 天} = 34,662 \text{ 元}$	109年6月25日端午節	29,000元	5,662元
12	109 年 7 月 (工作日數 21日)	$(1,580 \text{ 元} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\} - 1,450 \text{ 元}) \times 21 \text{ 天} = 12,684 \text{ 元}。$	0 元	$23,800 \text{ 元} + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times (240 \text{ 時} - 174 \text{ 時}) + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times 4/3 \times 24 \text{ 時} = 33,518 \text{ 元}$		30,450元	3,068元
13	109 年 8 月 (工作日數 22日)	$(1,580 \text{ 元} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\} - 1,450 \text{ 元}) \times 22 \text{ 天} = 13,288 \text{ 元}。$	0 元	$23,800 \text{ 元} + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times (240 \text{ 時} - 174 \text{ 時}) + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times 4/3 \times 24 \text{ 時} = 33,518 \text{ 元}$		31,900元	1,618元
14	109 年 9 月 (工作日數 20日)	$(1,580 \text{ 元} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.34\} + \{1,580 \text{ 元} \div 10 \text{ 時} \times 1.67\} - 1,$	0 元	$23,800 \text{ 元} + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \div 8 \text{ 時}\} \times (240 \text{ 時} - 174 \text{ 時}) + \{23,800 \text{ 元} \div 30 \text{ 天}$		29,000元	4,518元

(續上頁)

01

		450 元) × 20 天 = 12,080 元		÷ 8 時} × 4/3 × 24 時 = 33,518 元			
15	109 年 10 月 (工作日數 18 日)	(1,580 元 + {1,580 元 ÷ 10 時 × 1.34} + {1,580 元 ÷ 10 時 × 1.67} - 1,450 元) × 22 天 + (1,580 元 + {1,580 元 ÷ 10 時 × 1.34} + {1,580 元 ÷ 10 時 × 1.67}) × 5 天 = 13,288 元 + 10,270 元 = 23,558 元。	1,450 元 × 2 天 = 2,900 元	23,800 元 + {23,800 元 ÷ 30 天 ÷ 8 時} × (240 時 - 174 時) + {23,800 元 ÷ 30 天 ÷ 8 時} × 4/3 × 24 時 + (23,800 元 + {23,800 元 ÷ 30 天 ÷ 8 時} × {240 時 - 174 時}) ÷ 30 天 + {23,800 元 ÷ 30 天 ÷ 8 時} × 4/3 × 3 天 = 36,949 元	109 年 10 月 1 日中秋節、109 年 10 月 9 日國慶日補放假、10 9 年 10 月 10 日國慶日	26,100 元	10,849 元
						合計	74,324 元
						總計	58,894 元 (扣除被告已給付之 14,500 元、制服費 930 元。制服費部分另(五)加回 330 元)

02

附表二 (勞工退休金提繳差額)

03

(日期：民國/幣別：新臺幣)

04

編號	所屬月份	原提繳月工資/ 勞退金	原告主張		被告抗辯		本院認定	
			應付工資	應提繳月工資	應付工資	應提繳月工資	應提繳月工資/勞退金	差額
1	108 年 8 月	11,100/466	19,520	20,100	14,000	15,840	33,300/1,418 (依在職期間比例)	952
2	108 年 9 月	11,100/666	40,992	45,800	28,000	28,800	33,300/1,998	1,332
3	108 年 10 月	11,100/666	46,848	50,600	29,815	30,300	33,300/1,998	1,332
4	108 年 11 月	11,100/666	35,136	36,300	25,680	26,400	33,300/1,998	1,332
5	108 年 12 月	11,100/666	40,992	42,000	30,100	30,300	33,300/1,998	1,332
6	109 年 1 月	11,100/666	53,404	63,800	31,450	31,800	33,300/1,998	1,332
7	109 年 2 月	23,800/1,428	41,080	42,000	27,550	23,800	33,300/1,998	570
8	109 年 3 月	23,800/1,428	47,242	48,200	31,900	33,300	34,800/2,088 (以 108 年 11 月至 109 年 1 月共 3 個月平均工資計算所得)	660
9	109 年 4 月	23,800/1,428	43,134	48,200	27,550	27,600	34,800/2,088	660
10	109 年 5 月	23,800/1,428	47,242	50,600	30,450	31,800	34,800/2,088	660
11	109 年 6 月	23,800/1,428	45,188	50,600	29,000	30,300	34,800/2,088	660
12	109 年 7 月	23,800/1,428	43,134	43,900	30,450	31,800	34,800/2,088	660
13	109 年 8 月	23,800/1,428	45,188	45,800	31,900	33,300	34,800/2,088	660
14	109 年 9 月	23,800/1,428	41,080	42,000	29,000	30,300	34,800/2,088 (以 109 年 5 月至同年 7 月共 3 個月平均工資計算所得)	660
15	109 年 10 月	23,800/1,428	47,242	53,000	26,100	26,400	34,800/2,088	660
應補提繳差額			24,306 (已扣被告原提繳 16,648)		9,289 (已扣被告原提繳 6,648)		13,462 (未扣被告已匯部分)	
							1,593 (扣除被告給付 9,289 元、補提繳 2,580 元)	

(續上頁)

01

備註	兩造主張工資部分均未扣除本件原告之勞健保自負額部分。 原告主張如本院卷二第10頁至第14頁。 被告抗辯如本院卷一第200頁；本院卷二第33頁。
----	---